

## De OR is deskundig

In dit artikel lees je over de gevolgen van een fusie voor een ondernemingsraad. Een van de ondernemingsraden koos er voor om proactief op de nieuwe situatie in te spelen en een eigen lijst op te stellen met criteria voor een goede en soepel fusie. Met goed resultaat: andere ondernemingsraden werden betrokken en de uitkomsten hebben draagvlak.

### Wat er speelt in de gemeente Neerijnen?

De drie gemeenten Neerijnen, Lingewaal en Geldermalsen zijn zich al geruime tijd aan het bezinnen op samenwerking of fusie. De gemeenten zijn vrij klein. De gemeente Lingewaal telt 11.106 inwoners, de gemeente Neerijnen 12.058 en de gemeente Geldermalsen 26.289. Er kan winst behaald worden door samenwerking. Deze samenwerking kan ook leiden tot een ambtelijke of zelfs een bestuurlijke fusie. Ook wordt er gepraat over de mogelijkheid om bij sommige gemeentelijke taken samen te werken met de gemeenten Culemborg en Tiel. De belangen van de gemeenten en de burgers lopen niet helemaal gelijk. Er zijn onderlinge verschillen. De gemeente Lingewaal is bijvoorbeeld een gemeente die eerder ontstaan is uit de samenvoeging van een aantal kleine dorpen. Dus ook binnen één gemeente zijn er al historische verschillen tussen dorpen. De discussie over verschillende opties om samen te werken is al jaren gaande en er is al een haalbaarheidsonderzoek geweest.

### De ondernemingsraad van de gemeente Neerijnen

De OR van de gemeente Neerijnen bestaat uit 3 leden. De OR heeft vorig jaar met behulp van de Navigator Werkmethode voor ondernemingsraden zijn eigen visie op de gewenste toekomst geformuleerd in de vorm van een aantal criteria. Belangrijke uitgangspunten van de OR zijn dat het beoogde eindresultaat en de weg daar naartoe niet ten koste mag gaan van de kwaliteit en de continuïteit van de dienstverlening aan de burgers en dat er dus voldoende capaciteit moet zijn in de arbeidsorganisatie. De OR heeft allerlei praktische voorstellen geformuleerd om dit te bereiken. Ook heeft de OR geconcludeerd dat een ambtelijke fusie in dit stadium onwenselijk is. Er is te veel onduidelijkheid over wat de verschillende gemeenten en de burgers willen. Fuseren en reorganiseren zou in deze context onherroepelijk leiden tot meer of minder chaos en dus ten koste gaan van de kwaliteit van de dienstverlening. En ook zou er makkelijk roofbouw gepleegd kunnen worden op medewerkers.

### De OR als deskundige partner

De ondernemingsraad is niet gaan wachten op uitgewerkte visies van het bestuur. Hij heeft gebruik gemaakt van zijn eigen kennis van en inzicht in de organisatie en haar klanten. De OR-leden werken in de organisatie en hebben vrijwel dagelijks contact met inwoners. Zij weten wat werkt en wat er voor de burgers wel en niet toe doet.

De OR heeft deze lijst van criteria gepresenteerd en besproken met verschillende groepen in de organisatie. Op grond daarvan is de lijst aangepast. De lijst kan dus bogen op een groot draagvlak.

### In gesprek met andere ondernemingsraden

Vervolgens heeft de OR de ondernemingsraden van de andere drie gemeenten uitgenodigd om te onderzoeken of de drie OR-en tot een gezamenlijke visie konden komen.

De drie ondernemingsraden kenden elkaar niet. Het gesprek begon vrij chaotisch, maar al snel werd er gekozen voor een gestructureerde werkwijze. Een vergadering die anders gauw vier uur geduurd zou hebben, was nu in anderhalf uur klaar. En met resultaat!

Heel snel bleek dat de drie ondernemingsraden het op veel punten eens waren. Die konden dus snel genoteerd worden. Vervolgens bleken er nog enkele discussiepunten te zijn waarover de inzichten verschilden. Zo was er discussie over de vraag of het reëel was te vragen om baangaranties. Men kwam erop uit dat baangaranties voor vijf jaar haalbaar zijn. Onderwerpen waarover men het nog niet eens kon worden, werden geparkeerd voor een volgend overleg, als er meer informatie zou zijn. Deze onderwerpen hebben de samenwerking tussen de OR-en dus niet tegengehouden.

### **Geen eisen maar ideeën**

De gezamenlijke visie en criteria zijn door de drie OR-en aan hun bestuurders gepresenteerd. Het ging niet om een eisenpakket maar om een discussiestuk. De OR draagt zijn inzichten en ideeën aan. Als er nieuwe informatie en nieuwe argumenten komen, dan kan de OR zijn visie ook aanpassen.

De bestuurders waardeerden deze inbreng en afgesproken is dat het de leidraad zou zijn voor toekomstige verlegvergaderingen over dit onderwerp. Zo kon de OR effectief een inbreng hebben in de discussie over de toekomst van de organisatie. En dat op het moment dat de ideeën nog gevormd moesten worden. Een mooi voorbeeld van de constructieve betekenis die ondernemingsraden kunnen hebben.

Tekst:

Drs. Frank G.C. Dijkstra,  
OR coach

